

Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.



ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ SLOVENSKO
NÁRODNÝ DOPRAVCA

Kolektívna zmluva Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s.

1_62_ORLZ_v1

Účinnosť od: 01.01.2022

Spracovateľ / kontakt: PhDr. Drahomira Ščasnovičová / tel. 7611	Podpis: Ščasnovičová, v. r.	Dňa: 22.12.2021
Garant / kontakt: Mgr. Andrea Trégerová / tel. 7032	Podpis: Trégerová, v. r.	Dňa: 22.12.2021
Schválil: Ing. Roman Koreň – predseda predstavenstva Bc. Ľudevít Mikloš - OZZ Dušan Kaša - FS Ing. Ján Andreanin - FPP Ing. Alexandra Kardošová - ÚZZ Milan Šandor - FVČ Pavol Mačejko - ZPZZ Ján Margala - ŽROZ Bc. Jozef Micsinai - NKOS - Ž Ing. Peter Tomašovič - OZZŽ Mgr. František Oravec - ZR Livia Čatlošová – OZ IŽD Lucia Sáková – MNOŽ Ing. Martin Jalč - NOŽ	Podpis: Koreň, v. r. Mikloš, v. r. Kaša, v. r. Andreanin, v. r. Kardošová, v. r. Šandor, v. r. v z. Drevický, v. r. v z. Majtán, v. r. v z. Bulla, v. r. Tomašovič, v. r. Oravec, v. r. Čatlošová, v. r. Sáková, v. r. Jalč, v. r.	Dňa: 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021 22.12.2021
Gestorský útvar: Odbor riadenia ľudských zdrojov	Garant: riadiateľ ORLZ	Uloženie originálu: ORLZ
Rozdeľovník: IA, SC, KGR, ORLZ, OK, OIK, ORSP, OPS, OIT, Depo Poprad, UO, SeM, SeSZ, UP, SePP, SeRP, UE, SeUD, SeCO, US, SeMN, SeL, SeON, UU, SelUO, SeEUO, SeTT Odborové organizácie: OZZ, FS, FPP, FVČ, ZPZZ, ŽROZ, OZZŽ, ÚZZ, NKOS-Ž, ZR, OZ IŽD, MNOŽ, NOŽ		

Distribúcia riadeného výtlačku útvaru
Názov organizačného útvaru:

Za tlač zodpovedá:	Podpis:	Tlač zo systému – Dátum:	Počet a umiestnenie výtlačkov na útvar:



PODPISY

za Železničnú spoločnosť Slovensko, a.s.:

Ing. Roman KOREŇ, v. r.
predseda predstavenstva

za odborové orgány odborových organizácií:

Bc. Ľudevít MIKLOŠ, v. r.
predseda PV OZŽ

Dušan KAŠA, v. r.
prezident FS

Ing. Ján ANDREANIN, v. r.
viceprezident FPP

Ing. Alexandra KARDOŠOVÁ, v. r.
prezident ÚŽŽ

Milan ŠANDOR, v. r.
prezident FVČ

v z. Ing. Dominik DREVICKÝ, v. r.
Pavol MAČEJKO
prezident ZPŽŽ

v z. Pavol MAJTÁN, v. r.
Ján MARGALA
prezident ŽROZ

v z. Ivan BULLA, v. r.
Bc. Jozef MICSINAI
predseda NKOS-Ž

Ing. Peter TOMAŠOVIČ, v. r.
predseda OZZŽ

Mgr. František ORAVEC, v. r.
predseda ZR

Lívia ČATLOŠOVÁ, v. r.
predseda OZ IŽD

Ing. Martin JALČ, v. r.
prezident NOŽ

Lucia SÁKOVÁ, v. r.
viceprezident MNOŽ

garant:

Mgr. Andrea Trégerová, v. r.
riaditeľ odboru riadenia ľudských zdrojov



OBSAH

Vymedzenie pojmov a skratiek	6
Preambula	8
Úvodné ustanovenie	9
Prvá kapitola - Postavenie odborových organizácií a vzájomná spolupráca zmluvných strán	9
Druhá kapitola - Zamestnanosť a pracovno-právne vzťahy	12
Čl. 1 - Zabezpečenie zamestnanosti	12
Čl. 2 - Úprava pracovného času a doby odpočinku	14
Čl. 3 - Dovolenka	16
Čl. 4 - Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu	16
Čl. 5 - Dôležité osobné prekážky v práci	16
Čl. 6 - Započítavanie odpracovaných rokov pre zamestnancov ZSSK zo ŽSR, Železničnej spoločnosti, a.s. a ZSSK CARGO	18
Čl. 7 - Odstupné	18
Čl. 8 - Odchodné	20
Čl. 9 - Rovnošatové súčasti a OOPP – skončenie pracovného pomeru	21
Čl. 10 - Cestovné náhrady	21
Tretia kapitola - Odmeňovanie zamestnancov	21
Čl. 1 - Rast miezd	21
Čl. 2 - Výplata mzdy	22
Čl. 3 - Odmena pri životnom výročí	22
Čl. 4 - Odmena pri odchode do dôchodku	23
Čl. 5 - Príplatok za sťažený pracovný režim	23
Čl. 6 - Príplatok za vedenie pracovnej čaty (čatársky príplatok)	23



Čl. 7 - Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	24
Čl. 8 - Náhrada príjmu	24
Štvrtá kapitola - Sociálna oblasť a sociálne podmienky zamestnancov	24
Čl. 1 - Sociálny fond	24
Čl. 2 - Zamestnanecké cestovné výhody	24
Čl. 3 – Úschova bicyklov a motocyklov	24
Čl. 4 - Doplnkové dôchodkové sporenie	25
Čl. 5 - Odškodnenie zamestnancov pri odstraňovaní ohlásených nástražných systémov	25
Čl. 6 - Výchovná a vzdelávacia činnosť	26
Čl. 7 - Stravovanie	27
Čl. 8 - Regenerácia pracovnej sily a využívanie voľného času	28
Piata kapitola - Ochrana zdravia zamestnancov	29
Čl. 1 - Pracovné podmienky a pracovné prostredie	29
Čl. 2 - Zdravotná starostlivosť	30
Čl. 3 - Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov	30
Čl. 4 - Rekondičné pobyty	32
Čl. 5 - Skupiny zamestnancov vyžadujúcich osobitnú starostlivosť	32
Záverečné ustanovenia	33
Čl. 1 - Všeobecné ustanovenia	33
Čl. 2 - Súčasti kolektívnej zmluvy	34
Čl. 3 - Platnosť kolektívnej zmluvy	34

**SLEDOVANIE VYDANÍ A ZMIEN****Zoznam vydaní dokumentu**

Číslo vydania	Popis	Platnosť
1	Prvotné vypracovanie	1.1.2022

Záznam o zmenách

Číslo zmeny	Popis	Platnosť	Podpis správcu dokumentu
1	Rast miezd - zmena od 1.5.2023	1.1.2023	Noskovičová, v. r.
2	Formálne úpravy vyplývajúce zo zmeny Smernice pre odmeňovanie a zmeny smernice / Stravovanie a poskytovanie bezplatného občerstvenia	1.3.2023	Oriešková, v. r.
3	Predĺženie platnosti	1.1.2024	Oriešková, v. r.
4	Predĺženie platnosti	1.3.2024	Oriešková, v. r.
5	Zmena názvu KZ, rast miezd, zrušenie bodov 37 a 38, prečíslovanie bodov, predĺženie platnosti,	1.4.2024	Oriešková, v. r.



VYMEDZENIE POJMOV A SKRATIEK

ALE – AUTONOME LOKOMOTIVFÜHRER GEWERKSCHAFTEN EUROPA - AUTONÓMNE ODBORY STROJVODCOV EURÓPY
BOZP – BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI
ČSD – ČESKOSLOVENSKÉ ŠTÁTNE DRÁHY
DDS – DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE
DISPEČER – PRE ÚČELY TEJTO KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY SA POD POJMOM DISPEČER ROZUMIE REGIONÁLNY DISPEČER A ÚSTREDNÝ DISPEČER
ETF – EUROPEAN TRANSPORT WORKERS FEDERATION – EURÓPSKA FEDERÁCIA PRACOVNÍKOV V DOPRAVE
FIP – ZDRUŽENIE PRE MEDZINÁRODNÉ CESTOVNÉ VÝHODY ZAMESTNANCOV ŽELEZNÍC
FIOST – FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES ORGANIZATIONS SYNDICALLES DU PERSONNEL DES TRANSPORTS – MEDZINÁRODNÁ FEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV PRACOVNÍKOV V DOPRAVE
FISAIC – FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SOCIÉTÉS ARTIQUES ET INTELLECTUELLES DE CHEMINOTS – MEDZINÁRODNÉ ZDRUŽENIE ŽELEZNIČIAROV PRE KULTÚRU A VOLNÝ ČAS
GVD – GRAFIKON VLAKOVEJ DOPRAVY
HKV – HNACIE KOLAJOVÉ VOZIDLO
ITP – INTERNÝ TRH PRÁCE
MD SR – MINISTERSTVO DOPRAVY SLOVENSKEJ REPUBLIKY
ODBOROVÝ ORGÁN – VRCHOLOVÉ VEDENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE, KTORÉ JE SO ZAMESTNÁVATEĽOM OPRÁVNENÉ UZATVORIŤ KOLEKTÍVNU ZMLUVU
ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA – OBČIANSKE ZDRUŽENIE PODĽA OSOBITNÉHO PREDPISU
OOPP – OSOBNÉ OCHRANNÉ PRACOVNÉ POMÔCKY
OU – ORGANIZAČNÉ ÚTVARY PRE ÚČELY TEJTO KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY SÚ ÚSEKY, ODBORY, SEKCIE A SPRÁVY ZASTÚPENÉ PRÍSLUŠNÝMI VEDÚCIMI ZAMESTNANCIAMI POVERENÝMI K PRACOVNO-PRÁVNÝM ÚKONOM
PP ZSSK – PRACOVNÝ PORIADOK ŽELEZNIČNEJ SPOLOČNOSTI SLOVENSKO, a.s.
Predpis Ok 10 – ZAMESTNANECKÉ CESTOVNÉ VÝHODY POSKYTOVANÉ ŽELEZNIČNOU SPOLOČNOSŤOU SLOVENSKO, a.s.
PV – PODNIKOVÝ VÝBOR
SR – SLOVENSÁ REPUBLIKA



UO – ÚSEK OBCHODU
UP – ÚSEK PREVÁDZKY
USIC – UNION SPORTIVE INTERNATIONALE DES CHEMINOTS – MEDZINÁRODNÝ ŠPORTOVÝ ZVÄZ ŽELEZNIČIAROV
UU – ÚSEK ÚDRŽBY
VLAKOVÝ PERSONÁL – TVORIA ZAMESTNANCI URČENÍ NA VEDENIE A SPREVÁDZANIE VLAKU (RUŠŇOVODIČI A VLAKVEDÚCI)
Zb. – ZBIERKA
ZP – ZÁKONNÍK PRÁCE
Z. z. – ZBIERKA ZÁKONOV
ZAMESTNANEC – PRE ÚČELY TEJTO KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY JE FYZICKÁ OSOBA, KTORÁ VYKONÁVA ALEBO VYKONÁVALA PRE ZAMESTNÁVATEĽA ZÁVISLÚ PRÁCU V PRACOVNOM POMERE
ZAMESTNÁVATEĽ – PRE ÚČELY TEJTO KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY JE ZSSK, V KTOREJ V PRACOVNOPRÁVNOM VZŤAHU VYSTUPUJE VEDÚCI ZAMESTNANEC POVERENÝ K PRÁVNÝM ÚKONOM V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH
ZSSK – ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ SLOVENSKO, a.s.
ZSSK CARGO – ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ CARGO SLOVAKIA, a.s.
ŽSR – ŽELEZNICE SLOVENSKEJ REPUBLIKY



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s.

Preambula

Železničná spoločnosť Slovensko, a.s. (ďalej len „ZSSK“), IČO: 35914939, zastúpená predsedom predstavenstva Ing. Romanom Koreňom na jednej strane a odborovými orgánmi odborových organizácií

- Odborové združenie železničiarov (ďalej len „OZŽ“), IČO: 30844371, zastúpené predsedom podnikového výboru Bc. Ľudevítom Miklošom,
- Federácia strojvodcov Slovenskej republiky (ďalej len „FS“), IČO: 30811121, zastúpená prezidentom Dušanom Kašom,
- Federácia prevádzkových pracovníkov (ďalej len „FPP“), IČO: 17061644, zastúpená viceprezidentom Ing. Jánom Andreaninom,
- Únia železničných zamestnancov (ďalej len „ÚZZ“), IČO: 31947701, zastúpená prezidentom Ing. Alexandrou Kardošovou,
- Nezávislé kresťanské odbory Slovenska - železnice (ďalej len „NKOS-Ž“), IČO: 36066281, zastúpené predsedom Bc. Jozefom Micsinaiom,
- Železničiarsky robotnícky odborový zväz (ďalej len „ŽROZ“), IČO: 34017763, zastúpený prezidentom Jánom Margalom,
- Združenie prevádzkových zamestnancov železníc (ďalej len „ZPZZ“), IČO: 35536829, zastúpené prezidentom Pavlom Mačejkom,
- Federácia vlakových čiat (ďalej len „FVČ“), IČO: 37806106, zastúpená prezidentom Ing. Jozefom Cigáňom,
- Odborový zväz zamestnancov železníc (ďalej len „OZZŽ“), IČO: 42131782, zastúpený predsedom Ing. Petrom Tomašovičom,
- Zväz rušňovodičov (ďalej len „ZR“), IČO: 50407317, zastúpený predsedom Mgr. Františkom Oravcom,
- Odborové združenie inžinierov železničnej dopravy (ďalej len „OZ IŽD“), IČO: 50838440, zastúpené predsedom Líviou Čatlošovou,



- Moderné nezávislé odbory železníc (ďalej len „MNOŽ“), IČO: 52341607, zastúpené prezidentom JUDr. Milanom Španírom, LL. M.,
- Nezávislé odbory železničiarov (ďalej len „NOŽ“), IČO: 42248515, zastúpené prezidentom Ing. Martinom Jalčom

na druhej strane

uzatvárajú v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Kolektívnu zmluvu Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. (ďalej len „kolektívna zmluva“) pre všetkých zamestnancov ZSSK bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú odborovo organizovaní.

Úvodné ustanovenie

Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy s cieľom vzájomne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa za účelom zachovania sociálneho zmiernu.

Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj vzájomné vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľom. Upravuje tiež vzťahy s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje tým iné výhodnejšie nároky zamestnancov.

Prvá kapitola

Postavenie odborových organizácií a vzájomná spolupráca zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú:
 - a) plne rešpektovať postavenie a právomoci zamestnávateľa a odborových organizácií, pôsobiacich u zamestnávateľa, vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany budú vzájomne rokovať s právnymi dôsledkami len s písomne určenými zástupcami zmluvných strán,
 - b) vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch s dopadom na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov, zamestnanosť a pracovné prostredie na pravidelných mesačných informačných schôdkach na všetkých úrovniach, ak sa nedohodnú inak,
 - c) v záujme realizácie ustanovení §§ 237 a 238 ZP zástupcovia zamestnávateľa poskytnú všetkým zúčastneným príslušným odborovým orgánom potrebné ústne alebo na ich požiadanie písomné informácie, doklady a konzultácie. Zamestnávateľ poskytne



príslušným odborovým orgánom štvrťročne správu o plnení hlavných úloh zamestnávateľa vrátane vývoja zamestnanosti, mzdových podmienok, nadčasovej práce, práceneschopnosti a ďalšie sociálno-ekonomické informácie podľa požiadaviek odborových organizácií. Zamestnávateľ predloží štvrťročne správu v písomnej forme vždy, ak o to požiadava príslušný odborový orgán. V prípade, keď je stanovená povinnosť prerokovania s odborovými organizáciami, zamestnávateľ im poskytne navrhované opatrenia v dostatočnom časovom predstihu. Pri zasadnutiach príslušných orgánov odborových organizácií zabezpečí zamestnávateľ účasť kompetentného zástupcu v zmysle opatrenia generálneho riaditeľa k stanoveniu zástupcov zamestnancov k organizačným útvarom,

- d) zabezpečiť, aby pri uplatňovaní právnych nárokov neboli zamestnanci diskriminovaní pre svoju rasu, jazyk, pohlavie, farbu pleti, sociálny pôvod, vek, náboženstvo, názory, politickú príslušnosť, odborovú činnosť, národnosť, etnickú skupinu, resp. iné postavenie,
 - e) v prípadoch, keď je podľa právnych predpisov zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom vnútroorganizačný predpis tak, aby k nemu odborový orgán uplatnil svoje písomné pripomienky, zamestnávateľ vytvorí dostatočný časový priestor, spravidla 30 dní vopred, k prerokovaniu návrhu v príslušnom odborovom orgáne. Táto lehota môže byť primerane skrátená v prípade, ak sa odborové orgány podieľali na tvorbe predpisu.
 - f) bezplatne zrážať zo mzdy príspevky zamestnancov poukazované na účty odborových organizácií na základe žiadosti zamestnanca formou dohody o zrážkach zo mzdy. Takisto postupovať i pri ukončení a zmene výkonu zrážky,
 - g) spoločne postupovať pri kontrole, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti,
 - h) v prípade poskytovania písomných alebo ústnych informácií príslušnej odborovej organizácii bude realizované za podmienky zachovania mlčanlivosti z dôvodu ochrany obchodného tajomstva a ochrany oprávnených záujmov zamestnávateľa, s výnimkou informácií, v ktorých má odborová organizácia kompetenciu spolurozhodovania a prerokovania, pokiaľ nedôjde k vyjadreniu ich vzájomného súhlasu.
2. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborových orgánov na všetkých stupňoch. Spôsob a rozsah uvoľňovania zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne dohodne zamestnávateľ s každým odborovým orgánom v osobitnej dohode. Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností poskytne bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a bude hradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Prevádzkovými možnosťami sa rozumie: pri nebytových priestoroch vo vlastníctve zamestnávateľa – samostatné miestnosti



pre činnosť odborových orgánov, pri prenajatých nebytových priestoroch – poskytnutie priestorov UO, UP a UU na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborových orgánov, na základe súhlasu prednostu alebo vedúceho zamestnanca príslušného pracoviska. Zamestnávateľ umožní na požiadanie odborovej organizácie s rešpektovaním prevádzkových možností využívanie telefónu, elektronickej pošty zamestnávateľa, faxu a rozmnožovacej techniky. Poskytovanie miestnosti pre odborové organizácie bude riešené osobitnou zmluvou.

3. Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov príslušných odborových organizácií a osobám, ktoré konajú v mene odborovej organizácie za účelom uplatňovania práv zamestnancov vstup na pracoviská všetkých organizačných útvarov v čase vopred oznámenom zamestnávateľovi s výnimkou tých, do ktorých je vstup možný len s osobitným povolením zamestnávateľa. V uvedenej súvislosti odborový orgán príslušnej odborovej organizácie je povinný zamestnávateľovi vopred oznámiť osobu konajúcu v mene odborovej organizácie a účel vstupu na pracoviská zamestnávateľa.
4. V prípade zisťovania príčin vzniku nehody bude zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca priebežne informovať odborovú organizáciu určenú zamestnancom o priebehu príčin vzniku nehody a jej uzatvorenia, na základe jemu známych skutočností. Zamestnancovi zúčastnenému na nehode sa odovzdá preukázateľne odpis výpovede, ktorú urobil pred osobami zamestnávateľa a ŽSR, poverenými zisťovaním príčin vzniku nehôd. Zamestnávateľ vždy prizve zástupcu príslušnej odborovej organizácie určeného zamestnancom do komisie, ktorá je zvolaná k vyšetrovaciemu pokusu a k uzatvoreniu nehody.
5. Zamestnávateľ na príslušnom organizačnom stupni riadenia prerokuje s príslušnými odborovými orgánmi na všetkých organizačných stupňoch dôvody a zamýšľaný postup privatizácie, odpredaja a nájmu určených organizačných útvarov a ich častí tri mesiace pred predložením zakladateľovi. Pri rozhodovaní o privatizácii, odpredaji a nájme týchto organizačných útvarov bude zamestnávateľ vychádzať z riadne zdôvodnených ekonomických rozborov. Zamestnávateľ prerokuje s odborovými orgánmi časti privatizačných projektov, odpredaja a ekonomických nájmov, týkajúce sa ekonomického zdôvodnenia a riešenia sociálnej oblasti a zamestnanosti. Zamestnávateľ predloží svoj návrh zakladateľovi spolu so stanoviskom odborových orgánov.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že o výsledkoch uznesení z predstavenstva ZSSK, ktoré majú vplyv na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov, bude v lehote do 7 dní informovať odborové organizácie.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že návrhy opatrení pre Predstavenstvo ZSSK, ktoré majú vplyv na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov, budú Predstavenstvu ZSSK predložené len po predchádzajúcom prerokovaní s príslušnými odborovými orgánmi. Ak pri rokovaníach



nedôjde k súhlasu zmluvných strán, predloží zamestnávateľ svoj návrh spolu so stanoviskom príslušného odborového orgánu.

8. Zamestnávateľ pred vydaním predpisov, smerníc a ich súborného vysvetľovania, vrátane ich novelizácie v oblasti pracovno-právnej, mzdovej a sociálnej, postupuje podľa platných právnych noriem a po vydaní ich zašle príslušným odborovým orgánom.
9. Pri prešetrovaní porušenia pracovnej disciplíny a pri šetrení písomných podaní a podnetov, ktoré sa týkajú nárokov vyplývajúcich z pracovného pomeru, je príslušný vedúci zamestnanec povinný vyhovieť žiadosti zamestnanca o účasť zástupcu odborového orgánu na takomto šetrení. Zároveň zabezpečí, aby po oboznámení a podpísaní zápisnice zo šetrenia sa zamestnancovi odovzdalo jedno vyhotovenie.

Druhá kapitola

Zamestnanosť a pracovno-právne vzťahy

Článok 1 – Zabezpečenie zamestnanosti

10. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa. Zamestnávateľ za tým účelom bude zverejňovať ponuky voľných pracovných miest, ktoré budú obsahovať najmä požiadavky na kvalifikáciu, požadovanú prax, dátum možného nástupu – Interný trh práce (ITP) prostredníctvom odboru riadenia ľudských zdrojov.

Zamestnávateľ za nového odporúčaného potenciálneho zamestnanca v zmysle kategórie stanovenej pre príslušnú profesiu v rámci ITP alebo Externého trhu práce, ktorý nastúpi do pracovného pomeru a počas skúšobnej doby tento pracovný pomer neskončí, bude v zmysle interného predpisu poskytovať zamestnancovi v evidenčnom stave referenčný bonus.

Zamestnávateľ pri obsadení kľúčových pracovných pozícií poskytne novým zamestnancom podľa podmienok stanovených internou smernicou náborový príspevok.

Zamestnávateľ za účelom podpory pracovnej mobility poskytne zamestnancom podľa podmienok stanovených internou smernicou príspevok na podporu mobility za prácou.

11. Zamestnávateľ bude zabezpečovať poradenskú službu, pri riešení problémov zamestnancov všetkých organizačných útvarov zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch prostredníctvom odboru riadenia ľudských zdrojov.
12. Zamestnávateľ obsadí voľné pracovné miesta uvoľňovanými zamestnancami ZSSK, súčasne s možnosťou ich rekvalifikácie, vyučencami alebo absolventmi stredných a vysokých škôl dopravných. V prípade obsadzovania voľného pracovného miesta



zamestnávateľ prednostne ponúkne túto možnosť zamestnancom so stratou zdravotnej a psychickej spôsobilosti. Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrtročne predkladať informácie príslušnému odborovému orgánu na príslušných stupňoch riadenia o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

13. Pri znižovaní počtu zamestnancov zamestnávateľ využije predovšetkým prirodzený úbytok zamestnancov, hlavne odchody do starobného dôchodku.
14. Zamestnávateľ nedá výpoveď obidvom manželom podľa § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP zamestnaným v ZSSK za predpokladu, že aspoň jeden z nich na túto skutočnosť upozorní.
15. Zamestnávateľ nepoužije svoje právo dať výpoveď z dôvodov uvedených podľa § 63 ods. 1 písmena a) a b) ZP pri odpracovaní najmenej desať rokov u zamestnávateľa nepretržite za podmienky, že zamestnanec v prípade zrušenia jeho pracovného miesta prijme inú ponúknutú prácu, ktorá je pre neho vhodná vzhľadom na zdravotný stav, schopnosti a podľa možností i jeho kvalifikáciu. Výnimky zo stanoveného času nepretržitého trvania pracovného pomeru nemožno povoliť. Tento záväzok sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dosiahli vek stanovený pre vznik nároku na starobný dôchodok.
16. Zamestnávateľ v prípade štrukturálnych zmien, racionalizačných opatrení alebo ďalších organizačných opatrení, ku ktorým bude dochádzať v čase platnosti kolektívnej zmluvy a v ich dôsledku bude dochádzať k uvoľňovaniu zamestnancov, bude o týchto zámeroch informovať, spravidla tri mesiace, najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením, príslušný odborový orgán. Bude ho informovať najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, počtoch a štruktúre zamestnancov, s ktorými bude skončený pracovný pomer a prerokuje s ním opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť umiestniť ich vo vhodnom zamestnaní u zamestnávateľa. Toto sa vzťahuje i na zamýšľané zmeny interných predpisov zamestnávateľa, ktoré priamo ovplyvňujú zamestnanosť. Rovnaký postup sa uplatní aj vo všetkých organizačných útvaroch zamestnávateľa. V prípade, že sa bude jednať o hromadné prepúšťanie v súlade s § 73 ZP, prerokuje zamestnávateľ s príslušnými odborovými orgánmi najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania opatrenia, umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov.
17. Zamestnávateľ je povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom. Výpoveď danú zo strany zamestnávateľa je povinný príslušný odborový orgán prerokovať v lehote do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a pri okamžitom skončení pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenia



písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

18. K uvoľňovaniu zamestnancov z dôvodov uvedených v bode 16 tohto článku bude dochádzať na základe stanovených personálnych potrieb na všetkých úrovniach organizačnej štruktúry zamestnávateľa vo väzbe na stanovené technicky zdôvodnené normy spotreby práce, zabezpečenie bezpečnosti a plynulosti dopravy, dodržiavanie noriem bezpečnosti práce a vo vzťahu k vývoju nadčasovej práce.
19. Zamestnávateľ zachová evidenciu uvoľňovaných zamestnancov ako zálohu použiteľnú pre prípad zmeny podmienok v oblasti prepravných výkonov, ktoré by si vyžiadali zvýšenie počtu zamestnancov. Evidencia bude vykonávaná odborom riadenia ľudských zdrojov sekciou odborného vzdelávania a správy ľudských zdrojov.
20. Zamestnávateľ uplatňuje výpovednú dobu podľa § 62 ZP.

Článok 2 - Úprava pracovného času a doby odpočinku

21. Pracovný čas je stanovený podľa ZP, osobitnej právnej normy o úprave pracovného času a dobe odpočinku v doprave, Smernice o úprave pracovného času zamestnancov ZSSK (Turnusový poriadok), smernice / Pracovný čas a doba odpočinku a príslušných ustanovení tejto kolektívnej zmluvy. Zmeny smerníc budú predmetom kolektívneho vyjednávania.
22. Pružný pracovný čas sa uplatňuje v súlade so ZP a smernicou / Pracovný čas a doba odpočinku.
23. Pracovným časom sa rozumie tiež čas, ktorý zamestnanec na príkaz alebo so súhlasom zamestnávateľa (zodpovedného vedúceho) strávi na pracovisku alebo mimo pracoviska podľa potreby pre objasnenie skutočností, súvisiacich s výkonom práce (t.j. vznik škody, nehody a pod.). Objasnenie sa u zamestnancov vykonáva iba:
 - v pracovnej zmene,
 - po vzájomnej dohode pred nástupom do pracovnej zmeny alebo po ukončení pracovnej zmeny.
24. Ustanovenie bodu 23 sa nevzťahuje na zamestnanca v prípade, keď je zamestnancovi zavinenie alebo spoluzavinenie na spôsobenej škode (nehode) jednoznačne preukázané.
25. Týždenný fond pracovného času bez zníženia mzdy v zmysle § 85 ZP, je určený:
 - a) u turnusových zamestnancov, pracujúcich v nepretržitom pracovnom režime na 36 hodín v profesiách (pracovných činnostiach):
 - rušňovodič,



- posunovač, vedúci posunu,
- dispečer,
- strojmajster,
- rušňovodič inštruktor,
- vlakvedúci,
- vozmajster

so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.

- b) u ostatných turnusových zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na 37 a 1/2 hodiny so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času,
- c) u ostatných zamestnancov na 37 a 1/2 hodiny bez započítania prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
26. Pri zmene presahujúcej 11 hodín sa zamestnancom na odpočinok a jedenie započíta do pracovného času ďalších 15 minút.
27. Konkrétne podmienky poskytovania prestávok na odpočinok a jedenie sú určené internými predpismi:
- a) u turnusových zamestnancov kompetentným zamestnancom sekcie prípravy prevádzky (turnusárom), ktorý zodpovedá za ich grafické zapracovanie do turnusu, po dohode s príslušnými odborovými orgánmi;
- b) u ostatných zamestnancov vedúcim príslušného organizačného útvaru po dohode s príslušnými odborovými orgánmi.
- Prípadné výnimky sa dohodnú na úrovni príslušného organizačného útvaru s príslušnými odborovými orgánmi.
28. Pri nariaďovaní alebo dohodnutí sa so zamestnancom o vykonaní nadčasovej práce sa postupuje podľa ustanovení § 97 ZP. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže počas kalendárneho roka vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Vývoj čerpania nadčasovej práce budú zmluvné strany vyhodnocovať štvrťročne.
29. Zamestnávateľ pri vydaní opráv do predpisov a pomôcok GVD a cestovných poriadkov, určí nevyhnutne potrebný čas na výkon tejto činnosti. Zamestnancovi zaradenému v nepretržitom pracovnom režime prináleží za túto prácu mzda. Rovnako mzda prináleží aj zamestnancovi, ktorému povaha práce nedovoľuje vykonávať túto činnosť v priebehu pracovnej zmeny. O tom, že povaha práce nedovoľuje v priebehu pracovnej zmeny vykonať opravu predpisov, pomôcok GVD a cestovných poriadkov, ktoré sú



zamestnancom pridelené ako pracovná pomôcka, rozhodne vedúci zamestnanec poverený k právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch.

Článok 3 – Dovolenka

30. Zamestnávateľ poskytne dovolenku v súlade s § 103 ZP. Ak zamestnancovi vznikne v priebehu kalendárneho roka nárok pri pomernej časti dovolenky na pol dňa, tento poldeň dovolenky zamestnávateľ zaokrúhli na celý deň hore.
31. Zamestnanec má nárok v prípade mimoriadnej situácie nad rámec bodu 30 na mimoriadnu dovolenku v rozsahu 1 týždňa bezprostredne nasledujúci deň po vzniku mimoriadnej situácie. Bližšie podmienky poskytnutia mimoriadnej dovolenky sú upravené osobitným usmernením vydaným odborom riadenia ľudských zdrojov.

Článok 4 – Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu

32. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov všeobecného záujmu v rozsahu a za podmienok, určených ustanoveniami §§ 136, 137, 138 ZP.
33. Krátkodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne s náhradou mzdy bude zamestnávateľ riešiť za podmienok a v rozsahu stanovených osobitnou dohodou uzatvorenou medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.
34. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere, dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne s náhradou mzdy za podmienok a v rozsahu osobitej dohody uzatvorenou s príslušným odborovým orgánom.
35. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení činnosti pre odborovú organizáciu, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, zamestnávateľ ho zaradí na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.
36. Pri účasti člena odborovej organizácie na záujmovej, športovej alebo kultúrnej akcii schválenej zamestnávateľom poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Článok 5 – Dôležité osobné prekážky v práci

37. Pre vyhľadávanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby. V rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP. Zamestnávateľ súhlasí s jeho zlučovaním za mesiac ako celok.



Článok 6 – Započítavanie odpracovaných rokov pre zamestnancov ZSSK zo ŽSR, Železničnej spoločnosti, a.s. a ZSSK CARGO.

38. Do dĺžky doby pracovného pomeru pre odmeňovanie zamestnancov ZSSK sa započítava bez žiadosti zamestnanca na základe ním predloženého dokladu celá dĺžka trvania pracovného pomeru v ČSD, ŽSR, Železničnej spoločnosti, a.s., ZSSK a ZSSK CARGO bez ohľadu na vykonávanú pracovnú činnosť v zmysle článku 6, bodu 1, Smernice pre odmeňovanie.
39. V prípade, ak dôjde k skončeniu pracovného pomeru u ŽSR a ZSSK CARGO, či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa tak, že v kalendárny deň nasledujúci po skončení pracovného pomeru vznikne nový pracovný pomer u zamestnávateľa na účely splnenia základnej podmienky priznania odmeny podľa kolektívnej zmluvy (u odmien, pri ktorých sa vyžaduje nepretržité trvanie pracovného pomeru), poskytovania zamestnaneckých výhod, poskytovania rekondičných pobytov a poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu sa považuje trvanie pracovného pomeru za nepretržité. Trvanie pracovného pomeru sa považuje za nepretržité i pre účely pre poskytnutie odstupného podľa ZP § 76 okrem prípadov, ak pri skončení pracovného pomeru u ŽSR a ZSSK CARGO bolo zamestnancovi vyplatené odstupné.

Článok 7 – Odstupné

40. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné podľa § 76 ZP:

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou podľa § 60 ZP

- v spojitosti s § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,
- z dôvodu straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti podľa vyhlášky o zdravotnej a odbornej spôsobilosti, ak zamestnanec odpracoval v danej profesii najmenej 20 rokov.

Odstupné poskytne vo výške:

- a) 1-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi menej ako 2 roky,
- b) 2-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) 3-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 5 rokov a menej ako 10 rokov,



- d) 4-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) 5-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi nad 20 rokov vrátane.

V osobitných prípadoch, po súhlase riaditeľa odboru riadenia ľudských zdrojov, zamestnávateľ poskytne nad rámec násobkov uvedených v tomto bode odstupné zvýšené najviac o 3-násobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca. O výške násobku odstupného rozhodne riaditeľ odboru riadenia ľudských zdrojov.

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 61 ZP

- v spojitosti s § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,
- z dôvodu straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti podľa vyhlášky o zdravotnej a odbornej spôsobilosti, ak zamestnanec odpracoval v danej profesii najmenej 20 rokov.

Odstupné poskytne vo výške:

- a) 1-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 2 roky a menej ako 5 rokov,
- b) 2-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) 3-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- d) 4-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi nad 20 rokov vrátane.

41. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške 10-násobku jeho priemerného mesačného zárobku. Na toto odstupné nemá nárok zamestnanec, ktorého pracovný úraz bol spôsobený vlastným zavinením porušením právnych predpisov alebo ostatných predpisov alebo pokynov na zaistenie BOZP hoci s nimi bol zamestnanec riadne a preukázateľne oboznámený, alebo si pracovný úraz spôsobil pod vplyvom alkoholu,



omamných látok alebo psychotronických látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

V osobitných prípadoch, po súhlase riaditeľa odboru riadenia ľudských zdrojov, zamestnávateľ poskytne nad rámec násobkov uvedených v tomto bode odstupné zvýšené najviac o 3-násobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca. O výške násobku odstupného rozhodne riaditeľ odboru riadenia ľudských zdrojov.

42. Pre výpočet výšky odstupného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávných predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

Článok 8 – Odchodné

43. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške 1-násobku priemerného mesačného zárobku. Toto odchodné zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po jeho požiadaní pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
44. Odchodné nepatrí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 ZP.
45. Pre výpočet výšky odchodného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávných predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

Článok 9 – Rovnošatové súčasti a OOPP – skončenie pracovného pomeru

46. Zamestnávateľ ponechá zamestnancom pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP a pri skončení pracovného pomeru z dôvodu straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti:
- rovnošatu a jej súčasti, bez nároku zamestnávateľa na náhradu jej zostatkovej hodnoty,
 - osobné ochranné pracovné prostriedky.

Článok 10 – Cestovné náhrady

47. Poskytovanie cestovných náhrad je upravené zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a smernicou / Cestovné náhrady.



Tretia kapitola

Odmeňovanie zamestnancov

48. Zamestnanci sú odmeňovaní podľa platnej Smernice pre odmeňovanie zamestnancov (ďalej len „Smernica pre odmeňovanie“). Zmeny tejto Smernice pre odmeňovanie budú predmetom kolektívneho vyjednávania.

Článok 1 – Rast miezd

49. Zamestnávateľ zabezpečí:

- a) s účinnosťou od 1.4.2024 zvýšenie tarifných tried podľa novej mzdovej tabuľky, ktorá je súčasťou Smernice pre odmeňovanie zamestnancov,
- b) zmluvné strany sú si vedomé, že tento dodatok sa uzatvára na konci mesiaca marec 2024 a za účelom zmeny softvéru potrebného pre výpočet mzdy zamestnanca/miezd zamestnancov (softvér) ako aj zmeny potrebných dokladov a dokumentov nadväzujúcich na zmenu tarifných tried podľa novej mzdovej tabuľky, budú tieto implementované, pripravené a doručené zamestnancom dodatočne. V prípade, že z časového hľadiska nedôjde k zmene softvéru s účinnosťou od 1.4.2024, zamestnávateľ sa zaväzuje rozdiel tarifnej mzdy zamestnancom doplatiť v najbližšom možnom výplatnom termíne. Zmluvné strany si pri zmene softvéru a dokladov budú poskytovať vzájomnú súčinnosť,
- c) zachovanie priemerných prémieí pre vybrané profesie minimálne vo výške priemerných prémieí na úrovni predchádzajúceho kalendárneho roka,
- d) zachovanie poskytovania osobitnej prémie minimálne vo forme a výške, v ktorej boli vyplácané na úrovni predchádzajúceho kalendárneho roka,
- e) o mzdovom náraste na ďalší kalendárny rok budú zmluvné strany kolektívne vyjednávať najneskôr od 01.11. príslušného kalendárneho roka.

50. Vyhodnocovanie rastu priemernej mzdy za zamestnávateľa sa uskutoční štvrťročne na úrovni zmluvných strán. Za týmto účelom zamestnávateľ zabezpečí:

- a) vývoj priemernej mzdy na úsekoch pre účely vyhodnocovania kolektívnej zmluvy sledovať bez nadčasovej práce a odmien poskytnutých v zmysle smernice pre odmeňovanie zamestnancov,
- b) sledovanie vývoja priemerných miezd na úrovni ZSSK, jednotlivých úsekov a vybraných profesií,
- c) prerokovanie plánu mzdových nákladov úsekov s príslušným odborovým orgánom.



Článok 2 – Výplata mzdy

51. Zamestnancom sa zaručuje výplata mzdy vo výške priznanej tarifnej mzdy, mzdových zvýhodnení a príplatkov podľa Smernice pre odmeňovanie.
52. V prípade vzniku dočasnej platobnej neschopnosti zamestnávateľa v priebehu kalendárneho roka sa môže výplata nezaručených zložiek mzdy, na ktoré vznikol nárok, odložiť najviac o jeden mesiac po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytujú.
53. Ak zamestnávateľ poukazuje zamestnancovi mzdu na osobný účet, poukáže výplatu tak, aby v uvedenom termíne mohol zamestnanec s peniazmi disponovať.
54. Výplatný termín zamestnávateľa je 13. deň v mesiaci.

Článok 3 – Odmena pri životnom výročí

55. Pri uznaní a ocenení dlhoročnej práce sa poskytne odmena zamestnancom ku dňu životného jubilea 50 rokov veku. Výška odmeny za vykonanú prácu sa stanoví podľa dĺžky pracovného pomeru (v zmysle čl. 6 Smernice pre odmeňovanie, okrem poslednej vety v bode 3 a okrem bodov 6, 7 a 8) nasledovne:

- nad 10 do 15 rokov 165 €
- nad 15 do 20 rokov 235 €
- nad 20 do 25 rokov 330 €
- nad 25 rokov 500 €

Odmena pri životnom jubileu 50 rokov veku sa poskytne zamestnancom za splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru nad 10 rokov ku dňu životného jubilea.

Pri životnom jubileu 60 rokov veku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázovú odmenu vo výške 500 € za splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru nad 25 rokov ku dňu životného jubilea.

Článok 4 – Odmena pri odchode do dôchodku

56. Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak:
 - pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru nepretržite najmenej 10 rokov;
 - pracovný pomer zamestnanca nebol skončený z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny.



57. Zamestnávateľ poskytne odmenu podľa bodu 56 za podmienok, že
- A. zamestnancovi pri odchode do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorému nepatrí odstupné podľa tejto kolektívnej zmluvy, vo výške podľa započítaných rokov u zamestnávateľa v čiastke 100 € za každý rok.
 - B. zamestnancovi pri odchode do starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku, ktorému patrí odstupné podľa tejto kolektívnej zmluvy, vo výške podľa počtu započítaných rokov u zamestnávateľa v čiastke 10 € za každý rok.
 - C. zamestnancovi pri odchode do invalidného dôchodku, ktorému patrí odstupné podľa tejto kolektívnej zmluvy, vo výške podľa počtu započítaných rokov u zamestnávateľa v čiastke 15 € za každý rok.
- Za účelom určenia výšky odmeny odpracované roky v pracovných pomeroch k zamestnávateľovi sa spočítavajú. Odmena sa poskytne jednorázovo.

Článok 5 – Príplatok za sťažený pracovný režim

58. Príplatok za sťažený pracovný režim patrí zamestnancom v profesii rušňovodič a vlakvedúci v nepretržitej prevádzke a zamestnancom v profesii osobný pokladník.

Článok 6 – Príplatok za vedenie pracovnej čaty (čatársky príplatok)

59. Príplatok za vedenie pracovnej čaty patrí zamestnancovi, ktorý v rámci pracoviska zodpovedá za prácu a zamestnancov v pracovnej čate. Tento príplatok patrí zamestnancovi za skutočne odpracovaný čas. Konkrétne podmienky a postup, na základe ktorého bude zamestnancom tento príplatok poskytovaný určí riaditeľ sekcie internej údržby a opráv.

Článok 7 – Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

60. Zamestnávateľ v súlade so ZP § 124 poskytne v prípade vykonávania činností v takomto prostredí zamestnancom mzdovú kompenzáciu za každú hodinu takejto práce vo výške 20% minimálnej mzdy.

Článok 8 – Náhrada príjmu

61. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca v celom období jeho dočasnej pracovnej neschopnosti.



Štvrtá kapitola

Sociálna oblasť a sociálne podmienky zamestnancov

Článok 1 – Sociálny fond

62. Podmienky tvorby a použitia sociálneho fondu upravuje smernica / Sociálny fond. Zmeny tejto smernice budú predmetom kolektívneho vyjednávania.

Článok 2 – Zamestnanecké cestovné výhody

63. Zamestnancom sú poskytované zamestnávateľom cestovné výhody v zmysle tarify určenej MDV SR na príslušný kalendárny rok. Podmienky poskytovania zamestnaneckých cestovných výhod upravuje Predpis / Zamestnanecké cestovné výhody poskytované Železničnou spoločnosťou Slovensko, a.s. (ZSSK Ok 10). Zmeny tohto predpisu budú predmetom kolektívneho vyjednávania.

Článok 3 – Úschova bicyklov a motocyklov

64. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom podľa možnosti bezplatnú úschovu bicyklov a motocyklov a pri dochádzke do zamestnania, do vlastného organizačného útvaru i na iné pracoviská zamestnávateľa.

Článok 4 – Doplnkové dôchodkové sporenie

65. Zamestnávateľ realizuje 3. pilier dôchodkového sporenia v súlade s platnými právnymi predpismi a zamestnávateľskou zmluvou. Zamestnávateľ môže uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami v prípade, že sú splnené podmienky na príspevok zamestnávateľa na DDS zamestnanca. Platenie príspevkov zamestnávateľa a ich výška bude predmetom kolektívneho vyjednávania.

66. Výška príspevku zamestnávateľa na DDS zamestnanca je:

- 3,0 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, ktorý dovŕšil 50 rokov veku a viac a nedosiahol vek, v ktorom mu vznikne nárok na starobný dôchodok, maximálne 30 €,
- 2,5 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, ktorý dovŕšil 40 rokov veku a viac a nedosiahol hranicu 50 rokov veku, maximálne 25 €,
- 2,0 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, ktorý nedovŕšil 40 rokov veku, maximálne 20 €.

67. V prípade, že u zamestnávateľa budú vykonávané práce zaradené na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva do kategórie 3 alebo 4, zamestnávateľ bude prispievať na DDS za zamestnanca, ktorý vykonáva tieto práce, vo výške 5,0 % z vymeriavacieho základu zamestnanca.



68. Vymeriavací základ pre DDS je posudzovaný ako vymeriavací základ zamestnanca pre starobné poistenie podľa zákona o sociálnom poistení.
69. Ak má zamestnanec uzatvorených viacero účastníckych zmlúv, zamestnávateľ platí príspevky len raz, a to pre účastnícku zmluvu, ktorú si zamestnanec zvolil.
70. Zamestnávateľ platí príspevky na DDS zamestnanca len v období, v ktorom platí príspevky zamestnanec. Bez finančnej účasti zamestnanca zamestnávateľ príspevok neplatí. Uvedené neplatí, ak zamestnanec vykonáva prácu zaradenú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva do kategórie 3 alebo 4, počas obdobia vykonávania týchto prác.

Článok 5 – Odškodnenie zamestnancov pri odstraňovaní ohlásených nástražných systémov

71. Ak pri odstraňovaní ohláseného nástražného systému dôjde k úrazu zamestnanca, ktorý má za následok smrť, alebo priznanie invalidného dôchodku Sociálnou poisťovňou, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% (ďalej len „zdravotné postihnutie“) zamestnávateľ sa zaväzuje oprávnenej osobe vyplatiť:
- pri smrteľnom úraze sumu 33 200 €,
 - pri zdravotnom postihnutí sumu 33 200 € .
- Oprávnenu osobou pri zdravotnom postihnutí je poškodený zamestnanec, v prípade smrteľného úrazu:
- manželka (manžel) a deti,
 - ak ich niet, tak rodičia,
 - ak ich niet tak družka (druh), ktorá žila so zamestnancom najmenej po dobu jedného roka pred jeho smrťou v spoločnej domácnosti.
72. V zmysle § 47 ods. 3 písm. b) ZP zamestnávateľ nebude posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec nevykoná prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne a vážne ohrozuje život alebo zdravie.

Článok 6 – Výchovná a vzdelávacia činnosť

73. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je nadobudnutie vyššieho stupňa vzdelania v školskom systéme ako aj jej získanie.
74. Zamestnávateľ v záujme ďalšieho vzdelávania, t.j. zvyšovania kvalifikácie, rekvalifikácie ako aj prehĺbovania a dopĺňania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov, zabezpečí v rámci možností rozpočtu:



- a) vysielanie zamestnancov na školenia, porady, sympóziá, kongresy, konferencie, jazykové kurzy, prípadne stáže v zahraničí. V súvislosti s predpokladanými zmenami v oblasti zamestnanosti bude zamestnávateľ využívať možnosti rekvalifikácie v nadväznosti na avizované potreby organizačných útvarov zamestnávateľa,
 - b) objednávanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače, ako aj iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov pre potreby zamestnávateľa,
 - c) pokračovanie zabezpečovania jazykovej prípravy pre vybraný okruh zamestnancov, v zmysle schváleného projektu,
 - d) poskytnutie finančného príspevku na jazykovú prípravu v prípade zamestnancov nezaradených do projektu jazykovej prípravy. O poskytnutí finančného príspevku a jeho výške rozhodne riaditeľ odboru riadenia ľudských zdrojov,
 - e) poskytnutie finančného príspevku zamestnancom prvého kontaktu pri individuálnej jazykovej príprave.
75. Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť náklady na obnovu preukazu rušňovodiča zamestnancom, ktorých pracovný pomer trval u zamestnávateľa ku dňu obnovy tohto preukazu nepretržite najmenej 10 rokov.

Článok 7 – Stravovanie

76. Zamestnávateľ zabezpečuje v zmysle § 152 ZP zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Túto povinnosť zamestnávateľ nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ktorým je poskytnuté plnenie v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
77. Zamestnávateľ umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
78. Nárok na poskytnutie stravovacej poukážky alebo na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny na svojom pravidelnom pracovisku. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalšiu stravovaciu poukážku alebo poskytne ďalší finančný príspevok na stravovanie.
79. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až



12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o cestovných náhradách“) a príspevkom zo sociálneho fondu dohodnutého v smernici / Sociálny fond Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky, ktorá musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

80. Stravovanie a bezplatné občerstvenie pred záťažou teplom a chladom pri práci a za mimoriadnych podmienok sa zamestnancom zamestnávateľa poskytuje v zmysle smernice / Stravovanie a poskytovanie bezplatného občerstvenia zamestnancom. Zmeny tejto smernice je možné vykonať len po dohode s odborovými orgánmi príslušných odborových organizácií.
81. Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností vytvorí podmienky pre zriaďovanie bufetov, v prípade potreby i s nepretržitou prevádzkou, prípadne zabudovanie samoobslužných automatov na studené, teplé nápoje a občerstvenie.

Článok 8 – Regenerácia pracovnej sily a využívanie voľného času

82. Všetky odborové organizácie v spolupráci so zamestnávateľom podľa svojich možností vytvoria podmienky, predovšetkým mimo pracovného času, pre športovú a kultúrnu činnosť zamestnancov.
83. MNOŽ, OZŽ, FPP, ÚŽŽ a ŽROZ v spolupráci so zamestnávateľom vytvoria podmienky pre organizovanie finálových športových súťaží železničiarov, ktoré budú aj kvalifikáciou najlepších športovcov na súťaže poriadané v rámci USIC (Union Sportive Internationale des Cheminots - Medzinárodný športový zväz železničiarov).
84. OZŽ ako subjekt Medzinárodného športového zväzu železničiarov (USIC) sa bude aktívne podieľať na činnosti orgánov USIC. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na ich športových akciách. Všetky zúčastnené odborové organizácie v prípade, že vyšlú svojho zástupcu do súťaže, hradia pomernú časť nákladov na ubytovanie, stravovanie a organizáciu súťaže. OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom organizačne zabezpečia účasť zamestnancov na medzinárodných súťažiach USIC:
- OZŽ zabezpečí všetky akcie USIC konané na území SR a reprezentáciu našich členov v zahraničí komplexne po stránke organizačnej i finančnej v zmysle zásad,
 - OZŽ sa zaväzuje viesť celú agendu USIC,
 - OZŽ sa zaväzuje pravidelne informovať zamestnávateľa o činnosti USIC,
 - pri reprezentovaní v zahraničí budú zabezpečené cestovné lístky v zmysle Reglementu FIP,
 - na zasadnutia a rokovania USIC budú zabezpečené cestovné lístky v zmysle Reglementu FIP.



Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne vytvárať dôstojný spoločenský rámec všetkých usporiadaných akcií v rámci USIC, obvyklý v medzinárodnom styku.

85. Zamestnávateľ sa bude podľa svojich finančných a technických možností podieľať na organizovaní a zabezpečovaní akcií, konaných v rámci FISAIC, ETF, ALE, USIC a FIOST. Zamestnávateľ zabezpečí účasť zamestnancov na jednotlivých akciách podľa svojich finančných možností.
86. V súlade s § 231 ZP sa reprezentovanie u zamestnávateľa v rámci akcií USIC, FISAIC, ETF, ALE a FIOST považuje za prekážku v práci vo všeobecnom záujme. Pracovné voľno s náhradou mzdy možno poskytnúť po schválení každého prípadu riaditeľom odboru riadenia ľudských zdrojov ZSSK. Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne vytvárať dôstojný spoločenský rámec všetkých usporiadaných akcií v rámci USIC, FISAIC, FIOST, ETF, ALE obvyklý v medzinárodnom styku.

Piata kapitola

Ochrana zdravia zamestnancov

Článok 1 - Pracovné podmienky a pracovné prostredie

87. Zamestnávateľ spracuje Harmonogram úprav pracovísk na príslušný kalendárny rok s prihliadnutím na výsledky analýz sociálnej vybavenosti pracovísk. Čiastkový program odstraňovania nedostatkov v sociálnej oblasti bude spracovaný s prihliadnutím na ekonomické podmienky zamestnávateľa so zameraním na oblasti:
- skvalitnenia starostlivosti o zamestnancov,
 - zvýšenia bezpečnosti práce a odstraňovania mimoriadne namáhavých prác,
 - zásobovania pitnou vodou,
 - sociálneho vybavenia pracovísk (WC, umyvárky),
 - vykurovania pracovísk,
 - vybavenosti pracovísk šatňami,
 - vybavenosti pracovísk jedálňami.
88. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov návrh zaradenia pracovnej činnosti do rizikových prác, ktorý predkladá regionálnemu úradu verejného zdravotníctva a následne poskytne zástupcom zamestnancov kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác hľadiska zdravotného rizika.
89. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať opatrenia na zníženie hladiny infrazvuku na hnacích vozidlách.



90. Zamestnávateľ sa zaväzuje postupne vybaviť HKV vozidlovými rádiovými zariadeniami po vybudovaní rádiovkej siete na železničnej infraštruktúre.
91. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch poskytne zamestnancom v profesii rušňovodič, vlakvedúci a osobný pokladník nocľah pred nástupom a po ukončení pracovnej zmeny bez úhrady. Zamestnávateľ poskytne nocľah aj ostatným prevádzkovým zamestnancom podľa kapacitných možností.
92. Miestnosť určená pre pracovnú pohotovosť v rámci pracovnej zmeny musí byť vždy vybavená: pitnou vodou, respektíve: prístupom k pitnej vode, nábytkom (stôl, stoličky, vešiak, kôš na smeti), varičom resp. mikrovlnnou rúrou a varnou kanvicou, musí byť vetrateľná, uzamykateľná, vykurovaná resp. klimatizovaná a s bezplatným prístupom na WC. Ak zamestnávateľ nezabezpečí takúto miestnosť, nejedná sa o pracovnú pohotovosť, ale o výkon práce. Pre účely pracovnej pohotovosti v rámci pracovnej zmeny takto zabezpečená miestnosť nie je pracovisko.

Článok 2 – Zdravotná starostlivosť

93. Zamestnávateľ v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou bude v dobe platnosti tejto kolektívnej zmluvy pokračovať vo vyhodnocovaní vplyvu výkonu povolania na zdravie zamestnancov. Výsledky vyhodnocovania vplyvu povolania na zdravie zamestnanca budú slúžiť ku spracovaniu komplexu preventívnych opatrení, kompenzácií a legislatívnych iniciatív k odstraňovaniu príčin i dôsledkov u jednotlivých profesií.
94. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť finančný rozdiel medzi úhradou nákladov, ktorú je nutné uhradiť v súvislosti s poskytnutou neodkladnou a nevyhnutnou zdravotnou starostlivosťou pri náhlom ochorení alebo pri stave ohrozujúcom život, ku ktorému došlo mimo územia SR u zamestnancov s určeným miestom výkonu práce aj mimo územia SR v rámci pracovného času.
95. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) preplatiť zamestnancom finančné náklady za vykonanie očkovania proti chrípke vo vybraných profesiách: rušňovodič, vlakvedúci, osobný pokladník a vozmajster.
 - b) bezplatne zabezpečiť preventívne očkovanie proti hepatitíde zamestnancom úseku údržby vykonávajúcich opravy WC – SEMCO alebo uzavretých WC osobných železničných vozňov.
 - c) v prípade mimoriadnej situácie alebo núdzového stavu vyhláseného vládou SR preplatiť zamestnancom finančné náklady za vykonanie potrebných úkonov podľa osobitných pokynov vydaných zamestnávateľom.



Článok 3 – Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov

96. Zamestnávateľ bude v priebehu platnosti tejto kolektívnej zmluvy na základe hodnotenia vývoja pracovnej úrazovosti realizovať opatrenia smerujúce k prevencii v oblasti BOZP, k zamedzeniu najmä smrteľných, závažných pracovných úrazov. Zamestnávateľ pri schvaľovaní nových, alebo prepracovaných technologických postupov prác a organizačných zmien nebude prijímať opatrenia rozširujúce povinnosti prevádzkových zamestnancov, ktoré by ohrozili bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.
97. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušnými odborovými orgánmi bude v oblasti BOZP postupovať podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ bude v zmysle tohto zákona vykonávať najmenej raz za rok previerky BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach, za účasti zástupcov príslušných odborových organizácií a zástupcov zamestnancov pre BOZP.
98. Plnenie harmonogramov odstraňovania zistených závad budú vedúci organizačných útvarov vyhodnocovať štvrtročne za účasti zástupcov príslušných odborových organizácií.
99. Zamestnávateľ vytvorí zástupcom zamestnancov pre oblasť BOZP nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie a zabezpečí:
- v primeranom rozsahu poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy,
 - školenie a vytvorenie podmienok na dozor,
 - pri vykonávaní kontroly štátnym orgánom v oblasti BOZP ich účasť,
 - rešpektovanie ich pripomienok a návrhov, ktoré sú v súlade s platnou legislatívou.
- Vedúci zamestnanci organizačných útvarov v spolupráci s príslušnými odborovými organizáciami prehodnotia činnosť zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP. Za ich aktívnu činnosť a za mimoriadny prínos nad rámec ich bežných pracovných povinností, cestou riaditeľa príslušného organizačného útvaru, navrhnú odmenu z fondu generálneho riaditeľa raz ročne na odbor riadenia ľudských zdrojov ZSSK.
100. Zamestnávateľ bude pri poskytovaní OOPP v zmysle platnej smernice prideľovať nové druhy OOPP, ktoré zabezpečia vyššiu úroveň ochrany života a zdravia.
101. Zamestnávateľ zabezpečí účasť zástupcu príslušnej odborovej organizácie pri vyšetrení a uzatváraní príčin smrteľných, ťažkých, hromadných a ostatných pracovných úrazov podľa platných právnych predpisov.
102. Zamestnávateľ po vydaní, resp. novelizácii právnych a ostatných predpisov riešiacich oblasť BOZP zabezpečí ich spracovanie na vlastné podmienky a zavádzanie do praxe. Vydávanie nových predpisov, resp. novelizovaných vnútorných predpisov, smerníc a nariadení v oblasti BOZP je možné iba po dohode s príslušnými odborovými orgánmi.



103. Zamestnávateľ bude zlepšovať pracovné podmienky na hnacích vozidlách vzhľadom na BOZP, najmä odstraňovaním namáhavej práce, údržbou a úpravou stanovišť hnacích vozidiel.
104. Zamestnávateľ bude zlepšovať pracovné podmienky v služobných oddieloch vozňov.
105. Zamestnávateľ zabezpečí v odôvodnených prípadoch bezplatné poskytovanie nahradzujúcich a občerstvujúcich nápojov nad rámec hygienických a bezpečnostných predpisov poskytovaných zamestnancom pri vonkajších teplotách nad 30°C v zmysle platnej legislatívy.

Článok 4 – Rekondičné pobyty

106. Podmienky poskytovania rekondičných pobytov upravuje smernica / Poskytovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. Zmeny tejto smernice budú predmetom kolektívneho vyjednávania.

Článok 5 – Skupiny zamestnancov vyžadujúcich osobitnú starostlivosť

107. Pre zamestnancov, ktorí stratili zdravotnú spôsobilosť v zmysle Vyhlášky č. 245/2010 MD SR o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe, zamestnávateľ vyčlení podľa prevádzkových možností potrebný počet pracovných miest v organizačných útvaroch.
108. Vyrovnávací príplatok:
 - a) ak stratil zamestnanec železničnej prevádzky podľa lekárskeho posudku pracovnej zdravotnej služby zdravotnú spôsobilosť v súlade s vyhláškou o zdravotnej spôsobilosti a zamestnávateľ ho preradil na inú prácu, patrí mu vyrovnávací príplatok podľa ďalších ustanovení tohto bodu,
 - b) zamestnávateľ podľa svojich možností preradí zamestnanca predovšetkým na takú prácu, pri ktorej zamestnanec dosiahne mzdu za stanovený pracovný čas vo výške, ktorú dosahoval pred týmto preradením,
 - c) vyrovnávací príplatok podľa písm. a) tohto bodu patrí zamestnancovi železničnej prevádzky, ktorý pred preradením na inú prácu vykonával činnosť v profesii rušňovodič, rušňovodič inštruktor, vlakvedúci, vlakvedúci inštruktor, vozmajster, posunovač a vedúci posunu,
 - d) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi, ktorý vykonával činnosti podľa písm. c) tohto bodu najmenej 10 rokov a v dobe straty zdravotnej spôsobilosti dosiahol vek najmenej 45 rokov alebo bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa najmenej 20 rokov, pričom zápočet doby pracovného pomeru sa vykonáva podľa druhej kapitoly Smernice pre odmeňovanie čl. 6, okrem poslednej vety v bode 3 a okrem bodov 6, 7 a 8 a v súlade s kolektívnou zmluvou, druhou kapitolou, článkom 6 bod 38,



- e) pri vzniku nároku patrí zamestnancovi vyrovnávací príplatok od času rozhodnutia o strate zdravotnej spôsobilosti. Tento vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi naďalej aj pri ďalšej zmene profesie,
- f) ak sa zamestnancovi popri mzde vypláca aj vyrovnávací príplatok, určí sa v takej výške, aby priemerná mzda zamestnanca dosahovala maximálne aktuálnu priemernú mzdu (prípadne pravdepodobný zárobok) v týždennom fonde pracovného času a v profesii pred stratou zdravotnej spôsobilosti,
- g) vyrovnávací príplatok pri strate zdravotnej spôsobilosti sa hradí zo mzdových nákladov zamestnávateľa,
- h) ak sa zamestnancovi popri mzde vypláca invalidný dôchodok, poskytuje sa mu vyrovnávací príplatok v takej výške, aby sa spolu s jeho mzdou a s prirátaním prípadného úplného, resp. čiastočného invalidného dôchodku rovnal jeho priemernej mzde podľa písm. f) tohto bodu,
- i) vyrovnávací príplatok nepatrí zamestnancovi, ktorý stratil zdravotnú spôsobilosť, pretože nepoužil predpísané ochranné pomôcky a nedodrжал predpisy pre zabezpečenie BOZP a predpisy o bezpečnosti dopravy, alebo zamestnancovi, ktorý sa odmietol zúčastniť rekvalifikácie (preškolenia) na iný druh práce zodpovedajúci jeho spôsobilosti a ďalej, ak ku strate zdravotnej spôsobilosti došlo v súvislosti s nadmerným požívaním alkoholu alebo inou toxikomániou a v súvislosti s nepracovným úrazom. Za nepracovný úraz je treba považovať každý úraz, ktorý nevznikol pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi,
- j) vyrovnávací príplatok nepatrí zamestnancovi, ktorý dosiahol dôchodkový vek,
- k) zamestnanec, ktorému sa vypláca vyrovnávací príplatok, je povinný zamestnávateľovi ihneď oznámiť všetky skutočnosti rozhodné pre zmenu alebo odňatie tohto príplatku.

Záverečné ustanovenia

Článok 1 – Všeobecné ustanovenia

- 109. OZŽ v súlade s ustanovením § 232 ods. 3 ZP zastupuje aj zamestnancov odborovo neorganizovaných (ak si zamestnanec neurčí inak).
- 110. Najneskôr do 15 dní odo dňa účinnosti tejto kolektívnej zmluvy zmluvné strany zabezpečia oboznámenie všetkých zamestnancov. Zmluvné strany sú povinné v tejto lehote zabezpečiť oboznámenie všetkých zamestnancov i s dokumentmi, ktoré tvoria súčasť tejto kolektívnej zmluvy podľa bodu 119.
- 111. Neplnenie úloh vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy sa bude posudzovať ako porušenie pracovnej disciplíny v zmysle ZP a PP ZSSK.



112. Všetky zmeny kolektívnej zmluvy budú predmetom kolektívneho vyjednávania. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným očíslovaným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve, podpísaný zmluvnými stranami, ktorý bude tvoriť neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.
113. V prípade zmarenia kolektívneho vyjednávania ktoroukoľvek zo zmluvných strán, znáša všetky vzniknuté náklady tá zmluvná strana resp. príslušná odborová organizácia, ktorá kolektívne vyjednávanie zmarila.
114. Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené v tejto kolektívnej zmluve, sa riadia platnými právnymi predpismi.
115. Za správne uplatňovanie tejto kolektívnej zmluvy zodpovedajú prísluší vedúci zamestnanci.
116. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy obligatórnou formou dohody alebo zmieru a až následne súdnou cestou.
117. Zmluvné strany vyhlasujú, že práva a povinnosti vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy prechádzajú na ich právnych nástupcov.
118. Výnimky z ustanovení kolektívnej zmluvy, ak v texte nie je uvedené inak, sa neudelujú.

Článok 2 – Súčasti kolektívnej zmluvy

119. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy je:
 - Smernica o úprave pracovného času zamestnancov ZSSK (Turnusový poriadok),
 - Smernica / Pracovný čas a doba odpočinku,
 - Smernica pre odmeňovanie zamestnancov,
 - Smernica / Sociálny fond,
 - Predpis / Zamestnanecké cestovné výhody poskytované Železničnou spoločnosťou Slovensko, a.s. (ZSSK Ok 10),
 - Smernica / Poskytovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s.,
 - Smernica / Stravovanie a poskytovanie bezplatného občerstvenia zamestnancom.

Zmeny týchto smerníc a predpisov budú predmetom kolektívneho vyjednávania. Súčasti kolektívnej zmluvy sú platné počas doby platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.



Článok 3 – Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

120. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom 1.1.2022.
121. Účinnosť nadobúda nasledujúcim dňom po dni jej zverejnení podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v Centrálnom registri zmlúv. Zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy zabezpečí ZSSK. Kolektívna zmluva bude zverejnená v celom jej rozsahu.
122. Právne vzťahy, ktoré vzniknú v období od dohodnutého dňa zmluvnými stranami, t.j. od 1.1.2022, sa budú do účinnosti kolektívnej zmluvy spravovať ustanoveniami tejto kolektívnej zmluvy.
123. Kolektívna zmluva Železničnej spoločnosti Slovensko, a. s. sa uzatvára do 30.04.2028.